

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan

Isihati Hia¹, Samalua Waoma², Tiur. P Damanik³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 25.334 + 0,296X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.064 > t_{tabel} 1,594$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Umumnya organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan bersama. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih mendalam, salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi adalah mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dapat tercapai secara efektif.

Menurut Bastian dalam Hasel (2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Dari pendapat tersebut diatas maka cukup kuat bahwa terwujudnya tujuan suatu organisasi sangatlah bergantung kepada aktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab apabila pegawai kurang memahami tugas yang dibebankan kepadanya maka akan berefek pada efektifitas dan efisiensi kerja yang buruk dan akhirnya akan menghambat tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Beberapa hal yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai secara individual antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen. Dimana ke lima indikator ini harus dimiliki oleh setiap pegawai agar tujuan utama organisasi dapat tercapai dan apabila

Korespondensi Penulis

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, isihati95@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, samaluawaoma@gmail.com

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, tiurdamanik@gmail.com

kelima indikator kinerja ini tidak dimiliki oleh pegawai dan tidak diperhatikan oleh pimpinan organisasi akan berakibat buruk pada kinerja pegawai dan akhirnya juga akan buruknya kinerja organisasi secara umum.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penilaian kinerja pegawai, dimana penilaian kinerja pegawai adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan. Adapun beberapa hal yang akan dilakukan dalam penilaian pegawai adalah penilaian keterampilan, kemampuan, pencapaian serta peningkatan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kegunaan dari penilaian kinerja pegawai ini adalah untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu penilaian kinerja pegawai harus dilakukan dengan baik dan profesional sebab menyangkut dasar pengambilan suatu keputusan tentang apakah seorang pegawai layak mendapat kenaikan gaji, promosi, bonus dan lain-lain. Karena rencana objek penelitian yang akan dilakukan penulis adalah salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Nias Selatan maka penulis memfokuskan penilaian kinerja pegawai ini kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di salah satu instansi.

Adapun indikator penilaian Pegawai Negeri Sipil menurut PP no. 30 tahun 2019 adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan dengan memberi bobot 60%-70% untuk penilaian SKP dan 30%-40% untuk penilaian perilaku kerja yang dilakukan oleh instansi. Selain itu indikator penilaian kinerja dapat dilihat pada tingkat pencapaian target, tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan posisi pegawai, tugas-tugas dan tanggungjawab khusus yang hanya dapat dilakukan oleh pegawai. Apakah pegawai memahami pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, hal ini sangat berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya serta pencapaian target.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, diketahui beberapa fenomena yang patut diduga sebagai masalah yang terjadi di Kantor Camat Toma berkaitan dengan kurangnya disiplin waktu dalam menyelesaikan tugas kantor, kualitas pekerjaan rendah, hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang kurang termotivasi karena penilaian prestasi tidak efektif dan efisiensi. Dan cekatan kemampuan pegawai berkurang karena faktor lingkungan, sehingga kinerja pegawai kurang meningkat sesuai dengan keinginan organisasi.

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan**. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh

Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun perusahaan. Menurut Menurut Wibowo (2014:187) menyatakan “penilaian kinerja adalah “proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.” Selanjutnya menurut Siswanto dalam Ada, dan Wandu (2019) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Menurut pandangan Williams dalam Wibowo (2014:188) “penilaian kinerja merupakan suatu kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.”

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan penilaian pelaksanaan tugas pegawai yang sistematis dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Konsep Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada bagaimana para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Menurut Malthis dan Jakson dalam Triastuti dan Nurhatjono (2014) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Duha (2014:223) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang yang telah dicapai seseorang dalam mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu pegawai dan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kaymaz (2010)” penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi pegawai dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga mempengaruhi kesuksesan karirnya”. Menurut Iqbal (2013) “penilaian

kinerja berperan sebagai kunci untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam memeriksa kemajuan organisasi menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan”.

Menurut Mardiyanti, Mulyatini dan Herlina (2019) pimpinan tidak akan mengetahui bahwa pegawainya mempunyai prestasi kerja yang baik atau buruk tanpa adanya proses penilaian prestasi kerja. Dengan penilaian prestasi kerja inilah diketahui kekurangan dan kelebihan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus melaksanakan program penilaian prestasi kerja terlebih dahulu guna menjadi pedoman untuk menetapkan tingginya semangat kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja ini sesuai dengan apa yang diinginkan atau bahkan diharapkan oleh pegawainya dan akan memberikan pengaruh atau perubahan terhadap jabatan, tingkat gaji, tunjangan dan lain sebagainya, maka semangat kerja pegawai akan menjadi semakin tinggi bahkan positif. Dan hal ini akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap semua yang bersangkutan bahkan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dapat diukur pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang bekerja disuatu organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 31 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan variabel penilaian kinerja (X) ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Model regresi yang diperoleh penelitian sebagai berikut:

$$Y = 25.334 + 0.296X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0)= 25.334 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika penilaian kinerja = 0, maka p kinerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 25.334.
2. Koefisien regresi penilaian kinerja (b_1) = 0,296 menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, karena jika nilai penilaian kinerja naik 1% maka kinerja pegawai di pengaruhi sebesar 0,296.

Penelitian ini dapat di lakukan perbandingan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu. Penelitian sekarang dengan judul “Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan penelitian terdahulu menurut Menurut Kamal (2018) pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggionmultimex Jakarta. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggionmultimex Jakarta. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan koefisien korelasi terdapat hasil yang positif (searah) dan sangat kuat tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aggionmultimex Jakarta.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada penelitian ini sebesar $Y = 25.334 + 0.296X$ yang artinya menunjukkan pengaruh signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai yang didukung nilai $t_{hitung} 2.064 > t_{tabel} 1,594$ dengan df: $n-k-1 (30-1-1) = 29$. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan
2. Berdasarkan Nilai R^2 sebesar ,128 yang artinya penilaian kinerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 12,8%, sedangkan 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Denny. 2010. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 23. 2010.*
- Duha Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September 2014.

- Faradita. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang. *eJurnal Administrasi Bisnis*, 2017.
- Fatikhim, Hamid. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 17 No 1 Juni 2017*.
- Fauzi, Usman. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vo. 2 No. 3. 2014*.
- Fitriana. 2003. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi Vol 07, No. 01. 2018*.
- Garnerd. 2006. Pengaruh Kompenasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2016*.
- Handoko. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Hasibuan. 2001. Pengaruh Kompenasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.2 Juni 2016*.
- Rivai & Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Walangantu, Sumampouw & Tarore (2018). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3 2018*.
- Wibowo, Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September 2014.